

# Consulter le profil LinkedIn d'un candidat : est-ce autorisé au Luxembourg ?

## Réponse courte

La consultation du profil LinkedIn d'un candidat est **autorisée** dans la mesure où le profil est **public** et que le candidat l'a volontairement rendu accessible dans une finalité professionnelle. Le RGPD n'interdit pas la consultation de données rendues publiques par la personne concernée elle-même.

Toutefois, le recruteur reste tenu par les principes de **finalité**, **minimisation** et **pertinence** (art. 5 RGPD). Il ne peut collecter que les informations **utiles à l'évaluation des compétences professionnelles** liées au poste, et doit **informer** le candidat de l'utilisation faite de ces données. Toute consultation de profils privés ou de données sensibles (opinions politiques, religion) est exclue.

## Définition

Le **sourcing professionnel** désigne la pratique consistant à consulter des sources publiques (LinkedIn, sites professionnels, publications) pour identifier ou évaluer un candidat. Bien que les données soient publiquement accessibles, leur **réutilisation** par un recruteur constitue un **traitement** au sens de l'article 4 du RGPD et reste soumise à l'ensemble des principes du règlement.

Au Luxembourg, l'article **L.121-6 du Code du travail** précise que les informations demandées au candidat doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste à pourvoir.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver les données LinkedIn ?

La conservation doit être limitée à la procédure de recrutement. Les données collectées sur les candidats non retenus doivent être supprimées dans un délai raisonnable, en cohérence avec la politique interne et le principe de limitation du RGPD.

### Faut-il informer le candidat de la consultation LinkedIn ?

Oui, le recruteur doit informer le candidat de l'utilisation faite des données issues de profils publics, conformément à l'article 14 du RGPD. La mention dans l'offre d'emploi du recours à des sources publiques est recommandée.

### Peut-on consulter le profil LinkedIn d'un candidat ?

Oui, dans la mesure où le profil est public et que le candidat l'a volontairement rendu accessible dans une finalité professionnelle. Le RGPD n'interdit pas la consultation de données rendues publiques par la personne concernée elle-même.

### Peut-on consulter les profils privés des candidats ?

Non, la consultation se limite aux profils ouverts publiquement. Les profils privés ne peuvent jamais être consultés, et toute donnée sensible (opinions politiques, religion) reste exclue, même visible sur un profil public, en vertu de l'article 9 du RGPD.

### Quelles informations LinkedIn peut-on conserver pour un recrutement ?

Le recruteur ne peut collecter que les informations utiles à l'évaluation des compétences professionnelles liées au poste, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Les principes de finalité, minimisation et pertinence du RGPD s'appliquent.

## Quels risques en cas de sourcing abusif ?

Une utilisation détournée ou disproportionnée des informations collectées peut faire l'objet d'une plainte devant la CNPD au titre de l'article 14 du RGPD. Le caractère public d'un profil ne supprime pas les obligations du recruteur.

## Conditions d'exercice

L'article [L.121-6](#) du Code du travail impose un lien direct et nécessaire avec le poste, excluant toute collecte de données sensibles et tout usage étranger à l'évaluation professionnelle.

Principe	Détail
<b>Finalité</b>	Évaluation professionnelle uniquement, pas usage personnel
<b>Pertinence</b>	Lien direct avec le poste à pourvoir (art. <a href="#">L.121-6</a> )
<b>Minimisation</b>	Collecter uniquement ce qui est nécessaire à la décision
<b>Loyauté</b>	Informé le candidat de l'usage de son profil public
<b>Exclusion</b>	Pas de données sensibles (opinions, religion, santé)
<b>Conservation</b>	Durée limitée à la procédure de recrutement

## Modalités pratiques

Le recruteur mentionne dans l'offre le recours à des sources publiques, se limite aux profils ouverts, élimine les données non pertinentes et supprime les éléments à l'issue du processus.

Étape	Détail
<b>Notice d'information</b>	Mention dans l'offre d'emploi du recours à des sources publiques
<b>Limitation</b>	Consultation des seuls profils ouverts publiquement
<b>Documentation</b>	Conservation des éléments retenus et justification
<b>Tri</b>	Élimination des données non pertinentes pour le poste
<b>Sécurité</b>	Stockage limité aux personnes en charge du recrutement
<b>Suppression</b>	Effacement des données à l'issue du processus

## Pratiques et recommandations

**Mentionner** explicitement dans la notice de candidature que des sources publiques peuvent être consultées dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

**Limiter** strictement la collecte aux compétences, parcours et expériences professionnelles directement utiles au poste.

**Écarter** toute information relevant de la vie privée, des opinions ou de catégories sensibles, même si elle figure sur le profil public.

**Documenter** les sources consultées pour pouvoir répondre à une éventuelle demande d'accès du candidat (art. 15 RGPD).

**Supprimer** les données collectées sur les candidats non retenus dans un délai raisonnable, en cohérence avec la politique interne.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur plusieurs textes.

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Principes de finalité, minimisation et loyauté
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 14 RGPD	Information lorsque les données ne sont pas collectées auprès de la personne
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Pertinence des informations demandées au candidat
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Délibérations CNPD	Recommandations sur le recrutement et le sourcing

Le caractère public d'un profil ne supprime pas les obligations du recruteur. Une utilisation détournée ou disproportionnée des informations collectées peut faire l'objet d'une plainte devant la **CNPD** au titre de l'article 14 du RGPD.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.